Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

Des milieux de travail équitables, sécuritaires et productifs

Programme du travail

Bulletin du travail

16 mai 2011

Also available in English

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel produit par le **Programme du travail.** Le bulletin fournit des renseignements pertinents sur les données salariales issues des conventions collectives au Canada ainsi que des mises à jour sur les enjeux des relations industrielles.

Dans ce numéro

Page

Règlements salariaux, analyses et tableaux des données salariales de **mars** et du **premier trimestre 2011** 1

Principaux arrêts de travail 13

Pratique innovatrices en milieu de travail – **Premier trimestre 2011** 13

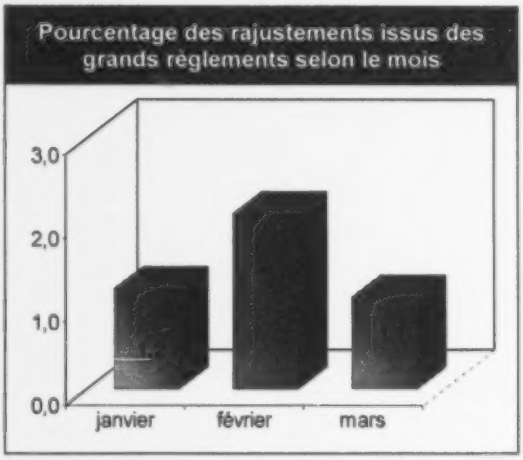
À paraître dans le prochain numéro 15

Pour plus d'information 16

Liste de distribution ajouter ou retirer mon nom 16

Profil du monde syndical canadien : les rajustements salariaux de mars 2011

Les principales conventions collectives ratifiées en **mars 2011** ont donné lieu à des rajustements salariaux du taux de base de **1,1 %** par année, en moyenne. Ces données sont basées sur l'examen de 18 conventions* visant 40 740 employés.



Dans le secteur public, les rajustements salariaux étaient en moyenne de 1,0 % et de 2,3 % dans le secteur privé. En mars, l'augmentation annuelle moyenne du salaire était de 1,1 %, donc inférieure à celle de 2,1 % enregistrée au cours du mois précédent, mais plus près de l'augmentation de 1,2 % en janvier.

En mars, les rajustements salariaux allaient d'un gel des salaires pour les 16 000 employés des services professionnels et techniques de la Health Employers Association of British Columbia, à un maximum de 3,1 % pour les 1 450 policiers du Vancouver Police Board. Le gouvernement du Manitoba et 13 200 employés de la fonction publique ont également ratifié sept conventions qui ont donné lieu à un rajustement annuel moyen de 1,4 % sur 47,8 mois.

Canada

La grande majorité des conventions ont été négociées dans le secteur public. Il n'y avait que deux conventions du secteur privé, celle d'Olymel, société en commandite au Québec qui a donné lieu à un rajustement moyen de 2,0 %, et celle de NAV CANADA, dans la sphère de compétence fédérale, qui a donné lieu à un rajustement moyen de 2,5 %. La moyenne du secteur privé était de 2,3 %. Dans le secteur public, en raison des mesures de restriction salariale, 16 conventions ont donné à 39 920 employés des rajustements salariaux modestes de 1,0 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, les rajustements salariaux affichaient une moyenne allant de 0,5 % dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux pour 23 290 employés visés par sept conventions, à un maximum de 2,5 % dans les transports (une seule convention pour NAV CANADA). Si l'on examine les sphères de compétence, les rajustements salariaux allaient de 0,3 % en Colombie-Britannique à 2,9 % en Alberta (une seule convention pour le Calgary Roman Catholic Separate School District No. 1).

En mars, la moyenne annuelle des rajustements salariaux de 1,1 % était inférieure à l'Indice des prix à la consommation (IPC) qui s'élève à 3,3 %.

***Note** : Les données présentées dans ce rapport proviennent des principales conventions collectives visant 500 employés ou plus au Canada.*

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le mois

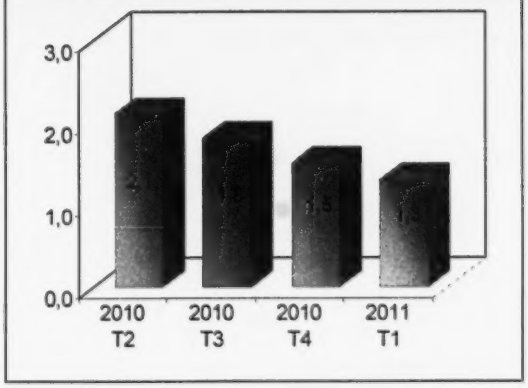
	2011		
	janvier	**février**	**mars**
Secteurs			
Secteur public	1,2	2,1	1,0
Secteur privé	2,0	2,2	2,3
Tous les secteurs d'activité et sphères de compétence			
Rajustements annuels moyens	1,2	2,1	1,1
Sans indemnité de vie chère	1,2	1,8	1,1
Avec indemnité de vie chère	-	3,0	-
Moyenne annuelle de 1re année	0,6	2,1	0,6
Sans indemnité de vie chère	0,6	1,9	0,6
Avec indemnité de vie chère	-	2,9	-

	2011		
	janvier	**février**	**mars**
Secteurs d'activité			
Services publics	-	3,0	-
Fabrication	-	0,4	2,0
Commerce de gros et de détail	-	0,6	-
Transport	2,0	2,6	2,5
Finance et services professionnels	-	1,2	-
Éducation, santé et services sociaux	1,1	2,4	0,5
Loisirs et hôtellerie	2,0	2,0	-
Administration publique	2,1	1,6	1,8
Sphères de compétence			
Île-du-Prince-Édouard	-	2,0	-
Nouvelle-Écosse	1,0	-	-
Nouveau-Brunswick	2,4	-	1,0
Québec	1,2	0,8	1,5
Ontario	2,2	2,5	2,4
Manitoba	-	-	1,4
Alberta	0,5	-	2,9
Colombie-Britannique	0,2	-	0,3
Territoires	-	2,7	-
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	-	1,5	-
Code canadien du travail, partie I	-	2,6	2,5
Sphère de compétence fédérale	-	2,0	2,5

Profil du monde syndical canadien : les rajustements salariaux du premier trimestre 2011

Les principales conventions collectives ratifiées au cours du premier trimestre de 2011 ont donné lieu à des rajustements moyens du taux du salaire de base de 1,3 % par année, pendant la durée de la convention, soit moins que le taux de 1,5 % du trimestre précédent, et que celui de 1,8 % de 2010. Les résultats du premier trimestre de 2011 ont été obtenus en examinant 46 conventions* visant 129 010 employés

Pourcentage des rajustements issus des grands règlements selon le trimestre



Lors des négociations précédentes, les rajustements salariaux obtenus au premier trimestre étaient de 2,5 % en moyenne. Au cours du premier trimestre de 2011, la durée moyenne des conventions était de 44,6 mois, comparativement à 46,8 mois au cours des négociations précédentes.

Les mesures de restriction salariale du secteur public ont maintenu les rajustements salariaux relativement bas par rapport à ceux du secteur privé. Dans le secteur public, les rajustements salariaux étaient en moyenne de 1,2 % pour 115 450 employés visés par 35 conventions. Les augmentations de salaire du secteur privé étaient en moyenne de 2,2 % pour 13 560 employés visés par 11 conventions. Les augmentations relativement plus importantes accordées par les conventions du secteur privé ont été largement influencées par celles de Bruce Power L.P. (3,0 %), du Canadien Pacifique et du Canadien National (2,2 % et 2,7 %, respectivement) qui représentent 59,0 % des employés visés.

Les pressions à la baisse sur la moyenne du secteur public proviennent d'un gel des salaires d'une convention de la Health Employers Association of British Columbia visant 16 000 employés médicaux. Le gouvernement du Québec a ratifié une convention visant 46 730 employés du secteur de la santé donnant lieu à des rajustements salariaux de 1,2 % en moyenne. En raison des mesures de restriction salariale du secteur public, 3 320 membres du personnel enseignant de l'Université de la Colombie-Britannique font l'objet d'un gel des salaires; l'Université de Calgary accorde un rajustement salarial de 0,5 % (avec gel des salaires au cours de la première année) à 4 400 employés de bureau. Sept conventions du gouvernement du Manitoba ont accordé à 13 200 fonctionnaires des gains salariaux de 1,4 % en moyenne. Le gouvernement du Canada et 6 240 employés ont ratifié trois conventions donnant lieu à des rajustements salariaux de 1,5 % en moyenne.

Si l'on examine les sphères de compétence, au premier trimestre de 2011, les Territoires affichent la moyenne de rajustements la plus élevée (une seule convention pour le gouvernement du Nunavut) au taux de 2,7 %. La Colombie-Britannique affiche la plus faible moyenne avec un taux de 0,2 % (en raison du gel des salaires de la Health Employers Association of British Columbia et de l'Université de la Colombie-Britannique). Dans la sphère de compétence fédérale, sept conventions (trois conventions du gouvernement du Canada à 1,5 %, deux conventions du Canadien National à 2,7 %, celle du Canadien Pacifique à 2,2 % et celle de NAV CANADA à 2,5 %) ont donné lieu à des rajustements de 2,0 % en moyenne.

Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur des services publics (principalement Ontario Power Generation Inc. et Bruce Power L.P.) enregistre les rajustements salariaux moyens les plus élevés au taux de 3,0 %, et le secteur du commerce (principalement deux chaînes de détaillants en alimentation en Ontario) affiche la plus faible moyenne de rajustements, soit 0,6 %.

Au cours du premier trimestre de 2011, les rajustements salariaux de 1,1 % étaient inférieurs à l'Indice des prix à la consommation (IPC) qui s'élève à 3,3 %. La majorité des employés (57,2 %), également la plus forte concentration de conventions collectives (41,3) ont obtenu des rajustements salariaux allant de 1,0 à 1,9 %.

**Note* : *Les données présentées dans ce rapport proviennent des principales conventions collectives visant 500 employés ou plus au Canada.*

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon le trimestre

	2010			2011
	2e	3e	4e	1er
Secteurs				
Secteur public	1,8	1,3	1,5	1,2
Secteur privé	2,5	2,2	1,2	2,2
Tous les secteurs d'activité et sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	2,1	1,8	1,5	1,3
Sans indemnité de vie chère	2,1	1,8	1,4	1,3
Avec indemnité de vie chère	2,0	2,0	1,7	3,0
Moyenne annuelle de 1re année	1,9	2,4	1,2	0,9
Sans indemnité de vie chère	1,8	2,5	1,2	0,8
Avec indemnité de vie chère	2,6	0,8	0,4	2,9
Secteurs d'activité				
Industries primaires	5,7	3,5	3,7	-
Services publics	0,9	0,0	1,2	3,0
Construction	2,5	2,3	2,1	-
Fabrication	1,5	1,8	1,5	1,1
Commerce de gros et de détail	3,6	1,8	0,7	0,6

	2010			2011
	2e	3e	4e	1er
Secteurs d'activité (suite)				
Transport	1,9	2,1	2,2	2,5
Information et culture	-	1,0	0,6	-
Finance et services professionnels	3,1	3,6	-	1,2
Éducation, santé et services sociaux	2,3	1,2	1,4	1,0
Loisirs et hôtellerie	1,2	-	2,2	2,0
Administration publique	1,1	1,8	1,6	1,7
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,6	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	1,9	-	3,4	2,0
Nouvelle-Écosse	-	1,2	-	1,0
Nouveau-Brunswick	-	1,8	1,4	1,3
Québec	1,7	1,8	1,2	1,2
Ontario	2,4	2,2	1,4	2,4
Manitoba	3,5	1,2	1,4	1,4
Saskatchewan	2,3	2,9	2,4	-
Alberta	2,6	2,9	1,5	1,1
Colombie-Britannique	0,0	0,7	1,5	0,2
Territoires	2,2	-	-	2,7
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	-	-	1,7	1,5
Code canadien du travail, partie I	2,1	1,7	2,2	2,6
Sphère de compétence fédérale	2,1	1,7	1,7	2,0

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon l'année

	2008	2009	2010	2011
Secteurs				
Secteur public	3,5	2,5	1,6	1,2
Secteur privé	2,5	1,8	2,1	2,2
Tous les secteurs d'activité et sphères de compétence				
Rajustements annuels moyens	3,2	2,4	1,8	1,3
Sans indemnité de vie chère	3,4	2,4	1,8	1,3
Avec indemnité de vie chère	1,7	2,3	1,9	3,0
Moyenne annuelle de 1re année	3,6	2,5	1,8	0,9
Sans indemnité de vie chère	3,8	2,6	1,8	0,8
Avec indemnité de vie chère	1,9	1,9	1,3	2,9
Secteurs d'activité				
Industries primaires	4,3	2,5	3,3	-
Services publics	2,3	3,0	1,0	3,0
Construction	5,4	3,7	2,3	-
Fabrication	1,2	1,6	1,5	1,1
Commerce de gros et de détail	2,8	1,8	1,1	0,6
Transport	3,1	1,1	2,2	2,5
Information et culture	2,0	2,1	0,9	-
Finance et services professionnels	2,8	2,5	3,2	1,2
Éducation, santé et services sociaux	3,8	3,0	1,6	1,0
Loisirs et hôtellerie	1,9	2,0	2,2	2,0
Administration publique	2,7	2,1	1,5	1,7
Sphères de compétence				
Terre-Neuve-et-Labrador	5,0	5,0	1,7	-
Île-du-Prince-Édouard	3,0	3,6	2,7	2,0
Nouvelle-Écosse	4,1	2,9	1,5	1,0

	2008	2009	2010	2011
Sphères de compétence (suite)				
Nouveau-Brunswick	3,7	6,0	2,0	1,3
Québec	2,4	2,2	1,5	1,2
Ontario	2,6	2,4	2,0	2,4
Manitoba	3,4	2,9	2,1	1,4
Saskatchewan	5,1	5,0	2,4	-
Alberta	4,8	4,5	3,6	1,1
Colombie-Britannique	2,5	3,0	0,2	0,2
Territoires	4,4	2,4	2,2	2,7
Multiprovince	-	2,1	-	-
Loi sur les relations de travail dans la fonction publique	2,9	1,7	1,7	1,5
Code canadien du travail, partie I	2,9	1,3	1,9	2,6
Sphère de compétence fédérale	2,9	1,6	1,7	2,0

***Note** : Les données pour 2011 englobent les mois de janvier à mars.*

Moyennes annuelles des rajustements salariaux en pourcentage selon les secteurs public et privé, données chronologiques depuis 2001

Année	Public	Privé	Les deux secteurs
2001	3,4	3,0	3,3
2002	2,9	2,6	2,8
2003	2,9	1,2	2,5
2004	1,4	2,3	1,8
2005	2,3	2,5	2,3
2006	2,6	2,3	2,5
2007	3,4	3,2	3,3

Année	Public	Privé	Les deux secteurs
2008	3,5	2,5	3,2
2009	2,5	1,8	2,4
2010	1,6	2,1	1,8
2011	1,2	2,2	1,3

Note* : *Les données pour 2011 englobent les mois de janvier à mars.

Les grands règlements salariaux visent les unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 200 Ko).

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDCC

AUTRES TABLEAUX DÉTAILLÉS

Des tableaux plus détaillés (format PDF, 190 Ko) indiquent le nombre de conventions, le nombre d'employés et la durée selon le mois, le trimestre et l'année pour les secteurs public et privé, les sphères de compétence et les secteurs d'activité.

Les principales ententes conclues en mars 2011

Industrie, employeur, emplacement, syndicat et unité de négociation	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Durée (mois)	Date d'expiration
Fabrication				
Olymel, société en commandite Saint-Esprit (Québec) Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce du Canada (CtW/CTC) employés d'usine et préposés à l'entretien	700	2,0	96,0	31 mai 2018
1 convention	**700**	**2,0**	**96,0**	

Industrie, employeur, emplacement, syndicat et unité de négociation	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Durée (mois)	Date d'expiration
Transport				
NAV CANADA à l'échelle du Canada, Multiprovince Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (CTC) spécialistes de l'information de vol	750	2,5	12,0	30 avr 2011
1 convention	**750**	**2,5**	**12,0**	
Éducation, santé et services sociaux				
Health Employers Association of British Columbia à l'échelle de la province de la Colombie-Britannique Association des sciences de la santé de la Colombie-Britannique (CTC); Syndicat des fonctionnaires provinciaux et de service de la Colombie-Britannique (CTC) employés paramédicaux professionnels; employés des services techniques	16 000	0,0	24,0	31 mar 2012
Gouvernement du Nouveau-Brunswick à l'échelle de la province du Nouveau-Brunswick Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) employés de soutien	1 990	1,0	48,0	28 fév 2013
Calgary Roman Catholic Separate School District No. 1 Calgary (Alberta) Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (CTC) employés de soutien	1 450	2,9	12,0	31 aoû 2013
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés professionnels des soins de santé et bien-être	1 350	1,4	47,8	21 mar 2014

Industrie, employeur, emplacement, syndicat et unité de négociation	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Durée (mois)	Date d'expiration
Éducation, santé et services sociaux (suite)				
Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones à l'échelle de la province de Québec Fédération indépendante des syndicats autonomes (Syndicat indépendant national) employés de soutien	1 020	1,2	60,0	31 mar 2015
University of Guelph Guelph (Ontario) Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) auxiliaires à l'enseignement	780	1,7	36,0	31 août 2013
Brock University St. Catharines (Ontario) Syndicat canadien de la fonction publique (CTC) auxiliaires à l'enseignement	700	1,7	36,0	30 jun 2013
7 conventions	**23 290**	**0,5**	**29,0**	
Administration publique				
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés de bureau	3 150	1,4	47,8	21 mar 2014
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) gens de métier; employés des services généraux	2 340	1,4	47,8	21 mar 2014
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés des sciences sociales	1 980	1,4	47,8	21 mar 2014

Industrie, employeur, emplacement, syndicat et unité de négociation	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Durée (mois)	Date d'expiration
Administration publique (suite)				
Conseil des commissaires de police de la municipalité régionale de Peel Brampton (Ontario) Association des policiers de la région de Peel (Syndicat indépendant local) agents de police	1 930	2,8	48,0	31 déc 2014
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés des services administratifs	1 690	1,4	47,8	21 mar 2014
Vancouver Police Board Vancouver (Colombie-Britannique) Fédération des agents de la police de la Colombie-Britannique (Syndicat indépendant national) agents de police	1 450	3,1	33,0	31 déc 2012
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés scientifiques et autres professionnels	1 440	1,4	47,8	21 mar 2014
Gouvernement du Manitoba à l'échelle de la province du Manitoba Syndicat des employés de la fonction publique et des employés généraux du Manitoba (CTC) employés scientifiques et autres professionnels	1 250	1,4	47,8	21 mar 2014

Industrie, employeur, emplacement, syndicat et unité de négociation	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Durée (mois)	Date d'expiration
Administration publique (suite)				
Conseil des commissaires de police de la municipalité régionale de Peel Brampton (Ontario) Association des policiers de la région de Peel (Syndicat indépendant local) employés de bureau et techniciens	770	2,8	48,0	31 déc 2014
9 conventions	**16 000**	**1,8**	**46,5**	
TOTAL				
0 convention avec indemnité de vie chère	**0**	**0,0**	**0,0**	
18 conventions sans indemnité de vie chère	**40 740**	**1,1**	**36,7**	
18 conventions au total	**40 740**	**1,1**	**36,7**	

*** Indemnité de vie chère**

Les grands règlements salariaux visent les unités de négociation de 500 employés ou plus. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les Notes techniques (format PDF, 200 Ko).

Source : Direction de la politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, RHDCC.

Principaux arrêts de travail

visant 500 employés ou plus du **29 avril au 12 mai 2011**

Des mises à jour du Rapport hebdomadaire et de la Liste complète sont disponibles sur Internet.

Employeur, emplacement, syndicat et employés	Litige(s)	Début	Fin
US Steel Canada Inc. Hamilton (Ontario)	Plan de retraite	7 novembre 2010	
Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (939 métallurgistes)		Lock-out	

Pratiques innovatrices en milieu de travail : premier trimestre 2011

La Division de l'information sur les milieux de travail définit les pratiques innovatrices en milieu de travail comme étant une innovation productive, négociée dans le cadre d'une convention collective entre un syndicat et un employeur. Cet aperçu présente des innovations issues de conventions visant 500 employés ou plus dans les sphères de compétence provinciale, et 100 employés ou plus dans les sphères de compétence fédérale.

Retraite

Le Centre de finition Global de Bombardier inc. et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 62, ont convenu d'accorder trois jours de congé pour les employés âgés de 50 ans et plus. Ce congé est accordé une fois dans la vie de l'employé pour suivre le cours du TCA-Canada « prendre en main sa retraite ».

La société Radio-Canada et le syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675, ont négocié une nouvelle disposition de départ progressif à la retraite. À compter du 26 novembre 2010, et pour une durée de trois ans, les employés pourront réduire leur horaire habituel de travail en recevant une partie de leur indemnité de cessation d'emploi à titre de « congé de retraite partielle ». La rémunération de l'employé en vertu du départ progressif à la retraite est composée à 50 % de temps travaillé et 50 % de « congé de retraite partielle ».

Sous-traitance

Le Centre de finition Global de Bombardier inc. et le TCA-Canada, section locale 62, se sont entendus pour utiliser une main-d'œuvre complémentaire afin de combler les besoins opérationnels. Cette main-d'œuvre complémentaire est composée d'employés embauchés par une agence de recrutement externe et ne peut dépasser 13 % de la main-d'œuvre permanente.

Les parties se rencontrent trois fois par année afin de faire l'évaluation du niveau de la main-d'œuvre complémentaire. Advenant le cas où celle-ci excèderait 13 %, les contractuels excédentaires deviendraient automatiquement permanents, sans période d'essai, par ordre d'embauche par l'agence externe.

Nouvelles technologies

Le Canadien Pacifique et le TCA-Canada, section locale 101 ont convenu de ne pas utiliser la technologie GPS pour surveiller les employés au travail. Cependant, les parties se sont entendues sur le fait que le GPS pourra être utilisé dans d'autres situations telles que les enquêtes sur les causes des accidents.

Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

Diffusion Métromédia CMR inc. et la Fédération nationale des communications (CSN) ont convenu d'introduire un régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi. Ce dernier a comme but de compléter les prestations d'assurance-emploi lors d'arrêts de travail temporaires causés par la mise à pied d'employés permanents à temps plein.

L'employé mis à pied reçoit 25 % de son salaire, en plus de ses prestations d'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de 95 % du salaire hebdomadaire qu'il touchait avant d'être mis à pied.

La durée maximale du versement des prestations supplémentaires d'assurance-emploi est de 52 semaines.

Congé autofinancé

La société Radio-Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique ont convenu qu'à compter de mars 2011, l'employé admissible peut acheter cinq jours de congé annuel additionnels et les ajouter à ceux qu'il possède déjà. L'employé doit utiliser ces congés au cours de l'année durant laquelle il les a achetés.

Augmentations salariales

Maple Leaf Sports & Entertainment Ltd. et Teamsters, section locale 847, ont conclu une entente sur les salaires de l'année à laquelle la Ligue nationale de hockey (LNH) ou la National Basketball Association (NBA) négocie le renouvellement de leur convention collective. Les salaires convenus prendront effet seulement au commencement des activités de la ligue, avec des paiements rétroactifs qui débuteront à la date d'application, soit le 1er juillet. En cas d'arrêt de travail, les augmentations entreront en vigueur seulement à partir du premier du mois durant lequel la ligue reprend ses activités.

Comité syndical-patronal

Bruce Power L.P. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1000, ont convenu de fournir des lunettes de poste de nuit pour assurer le bien-être des employés et pour prendre en compte les préoccupations soulevées par l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

À paraître dans le prochain numéro

- Liste des conventions collectives en cours
- Négociations clés – mise à jour
- Principaux arrêts de travail – mise à jour

Pour plus d'information

Le *Bulletin du travail* est un bimensuel.

Le *Bulletin du travail* vous tient au courant des développements continus concernant les relations de travail et la négociation collective au Canada grâce à des renseignements personnalisés et d'actualité. Les sujets suivants sont traités :

- négociations salariales
- avantages sociaux
- conditions de travail
- arrêts de travail
- organisations de travailleurs et travailleuses
- effectifs syndicaux
- pratiques innovatrices en milieux de travail.

Pour plus d'information ainsi que la liste complète des produits et services, visitez Analyse et information sur les négociations collectives ou veuillez communiquer avec :

Ligne d'information : 1-877-259-8828 (numéro sans frais)
819-997-3117 (Région d'Ottawa-Gatineau)

Liste de distribution – ajouter ou retirer mon nom

Le *Bulletin du travail* fournit des renseignements pertinents sur des sujets variés. Pour recevoir le *Bulletin du travail*, veuillez ajouter votre nom à la liste de distribution en utilisant le lien ci-dessous.

Je désire M'INSCRIRE sur la liste de distribution.

Je désire RETIRER mon nom de la liste de distribution.

RESPECT DE LA VIE PRIVÉE